Institut de la statistique du Québec

www.stat.gouv.qc.ca

flash-info

Septembre 2006
Volume 7, numéro 3

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

# Les jeunes travailleurs québécois de plus en plus syndiqués[1]

*Luc Cloutier, analyste, statistiques sur le travail*

Cet article trace l'évolution de la présence syndicale chez les jeunes travailleurs[2] au Québec entre 1997 et 2005. Dans un premier temps, une analyse de la croissance de l'emploi syndiqué et non syndiqué chez les 15-29 ans et les 30 ans et plus sera présentée. L'impact de cette croissance sur le taux de couverture syndicale selon le groupe d'âge sera également étudié. Dans un deuxième temps, l'analyse portera spécifiquement sur l'emploi syndiqué des 15-29 ans. La croissance chez ces derniers est-elle plus le fait des femmes ou des hommes, des plus ou des moins scolarisés ou encore de certains secteurs d'activité? Nous terminerons par une brève analyse comparative de certaines conditions de travail entre les jeunes syndiqués et non syndiqués.

Historiquement, la couverture syndicale des jeunes a toujours été plus faible que celle de leurs homologues plus âgés. De plus, une baisse importante est observée chez les travailleurs canadiens âgés de 17 à 34 ans entre 1981 et 2004[3]. On attribue la plus faible présence syndicale chez les jeunes au fait qu'ils se trouvent davantage dans des milieux de travail faiblement syndiqués, comme les établissements de moins de 20 employés, les secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration ainsi que les professions reliées à la vente, aux services, à la culture et aux loisirs. La fréquence plus forte chez les jeunes à occuper des emplois à temps partiel, temporaires et de faible durée expliquerait aussi ce retard face aux travailleurs plus âgés puisque les emplois ayant ces caractéristiques présentent une moins grande couverture syndicale[4].

## Les 15-29 ans obtiennent une part importante des nouveaux emplois syndiqués

Entre 1997 et 2005, les jeunes ont bénéficié presque autant que les moins jeunes des nouveaux emplois couverts par une convention collective. Parmi les 181 000 emplois syndiqués créés durant cette période, 85 100 (47,0 %) étaient le fait des jeunes (voir tableau 1). Cela est d'autant plus remarquable que ce groupe ne représentait que 16,5 % de l'ensemble de l'emploi syndiqué en 1997. Ainsi, l'effectif syndical a rajeuni durant la période puisqu'en 2005 un syndiqué sur cinq a moins de 30 ans.

Sur la période, la croissance de l'emploi syndiqué des 15-29 ans est particulièrement importante (+ 46,3 %) comparativement à la croissance de l'emploi chez leurs homologues non syndiqués (+ 18,2 %) ou encore chez les travailleurs plus âgés couverts ou non par une convention collective. Malgré le fait que les jeunes syndiqués ne représentaient que le quart de l'emploi chez les 15-29 ans en 1997, leur apport à la croissance s'établit à presque un emploi sur deux en 2005. À l'inverse, chez les 30 ans et plus, les syndiqués contribuent à un peu plus du quart des nouveaux emplois alors qu'ils en détenaient environ la moitié en 1997.

De 1997 à 2005, l'emploi total a crû de plus d'un demi-million (taux de croissance de 20 %) dont les deux tiers étaient des emplois non syndiqués.

La hausse de l'emploi syndiqué chez les jeunes apparaît donc différente lorsque comparée à celle des plus âgés. Cela se répercute d'ailleurs sur le taux de couverture syndicale comme le révèle la figure 1.

En effet, chez les 15-29 ans, le taux de couverture syndicale augmente jusqu'en 2002, diminue quelque peu les deux années suivantes, pour se fixer à 29,7 % en 2005. Il s'établissait à 25,4 % en 1997 alors que chez les 30 ans et plus, le taux de couverture syndicale était de 47,5 % en 1997 et de 44,4 % en 2005. Sur la période, le taux de couverture syndicale des jeunes s'accroît donc de plus de 4 points de pourcentage alors qu'une baisse de 3 points est notée chez les 30 ans et plus. En conséquence, l'écart se réduit de façon importante entre les deux groupes.

Cette réduction est également observée dans les sous-groupes des 15-24 ans et des 25-29 ans. Pour ce dernier groupe, la différence entre son taux de couverture syndicale et celui des travailleurs plus âgés n'est que de 7 points en 2005 alors qu'elle était de 14,2 points en 1997. En effet, en 2005, 37,5 % des travailleurs âgés de 25-29 ans sont couverts par un syndicat comparativement à 44,4 % chez les 30 ans et plus. De leur côté, les 15-24 ans constituent le groupe dont l'écart, par rapport aux travailleurs plus âgés, se réduit le plus entre 1997 et 2005, soit de presque 8 points. Cette diminution plus marquée

*Également dans ce numéro :*

Le projet de sélection des emplois repères : le choix des emplois est terminé ..... 5
Liste des articles parus, par numéro, de janvier 2000 à septembre 2006 .... 9
Le Comité consultatif du travail et de la rémunération : un apport inestimable ..... 12

1. Les employés syndiqués sont ceux qui sont couverts par une convention collective, peu importe qu'ils soient membres ou non d'un syndicat.
2. La catégorie « jeunes travailleurs » comprend les personnes âgées de 15 à 29 ans. Trois sous-groupes la composent : 15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans. Les deux premiers combinent davantage les études et le travail et montrent donc une expérience plus limitée que le troisième groupe.
3. René MORISSETTE, Grant SCHELLENBERG et Anick JOHNSON (2005). « La syndicalisation : tendances divergentes », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, avril, p. 5-12.
4. Ernest B. AKYEAMPONG (1999). « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, automne, p. 51-71.

Québec

Tableau 1

**Variation de l'emploi selon les groupes d'âge et la couverture syndicale, Québec, de 1997 à 2005**

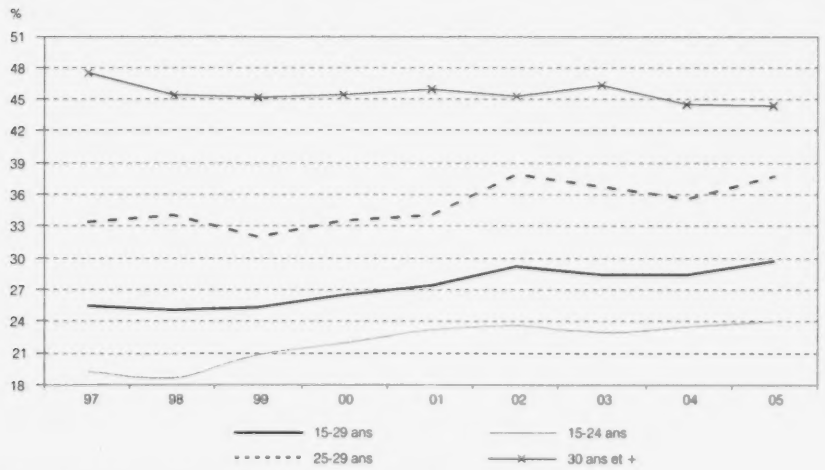
| | | Total | Syndiqués | Non syndiqués |
|---|---|---|---|---|
| **15-29 ans** | | | | |
| 1997 | k | 722,7 | 183,7 | 539,0 |
| 2005 | k | 905,9 | 268,8 | 637,1 |
| Variation 97-05 | k | 183,2 | 85,1 | 98,1 |
| | % | 25,4 | 46,3 | 18,2 |
| Contribution à la croissance | % | ... | 46,5 | 53,5 |
| **30 ans et +** | | | | |
| 1997 | k | 1 956,1 | 928,5 | 1 027,6 |
| 2005 | k | 2 307,6 | 1 024,4 | 1 283,2 |
| Variation 97-05 | k | 351,5 | 95,9 | 255,6 |
| | % | 18,0 | 10,3 | 24,9 |
| Contribution à la croissance | % | ... | 27,3 | 72,7 |
| **15 ans et +** | | | | |
| 1997 | k | 2 678,8 | 1 112,1 | 1 566,6 |
| 2005 | k | 3 213,5 | 1 293,1 | 1 920,4 |
| Variation 97-05 | k | 534,7 | 181,0 | 353,7 |
| | % | 20,0 | 16,3 | 22,6 |
| Contribution à la croissance | % | ... | 33,8 | 66,2 |
| **Contribution 97-05[1]** | | | | |
| 15-29 ans/15 ans et + | % | 34,3 | 47,0 | 27,7 |
| 30 ans +/15 ans et + | % | 65,7 | 53,0 | 72,3 |

1. Contribution à la croissance de l'ensemble de l'emploi selon le groupe d'âge.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1

**Taux de couverture syndicale au Québec : de 1997 à 2005, l'écart diminue entre les jeunes travailleurs et ceux plus âgés**




Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

s'explique par une croissance plus forte de leur taux de couverture syndicale que celle des 25-29 ans; ce taux passe de 19,3 % à 24,1 %.

Ces résultats confirment que l'emploi des jeunes syndiqués s'est accru plus fortement que celui de leurs homologues non syndiqués.

## La croissance de l'emploi syndiqué chez les jeunes est principalement le fait des travailleurs plus scolarisés

Les femmes contribuent légèrement plus que les hommes à la croissance de l'emploi syndiqué chez les jeunes entre 1997 et 2005 (voir tableau 2). En effet, un peu plus d'un nouvel emploi syndiqué sur deux va à ces dernières. La même situation est observée dans l'ensemble de l'emploi.

Ce sont surtout les personnes ayant fait des études postsecondaires qui profitent des nouveaux emplois syndiqués chez les jeunes; elles en obtiennent presque les deux tiers alors qu'en 1997, elles occupaient environ la moitié des emplois syndiqués. Également, la contribution des travailleurs syndiqués possédant un diplôme universitaire n'est pas négligeable (20 %).

La croissance de l'emploi syndiqué chez les jeunes s'est donc faite essentiellement chez les travailleurs ayant un niveau d'études supérieur. Sur la base de ce critère, les nouveaux emplois syndiqués chez les jeunes semblent montrer une certaine qualité puisque les personnes détenant une formation postsecondaire ou plus affichent généralement une rémunération supérieure à celle des personnes moins scolarisées[5].

On peut aussi analyser la contribution des secteurs à la croissance de l'ensemble de l'emploi et de l'emploi syndiqué (voir tableau 3). Par la suite, il sera possible de voir si les secteurs ayant le plus participé à la création d'emplois syndiqués montrent une rémunération supérieure à celle offerte à l'ensemble des travailleurs.

Sur la période analysée, presque 6 nouveaux emplois syndiqués sur 10 ont été créés dans l'industrie des services. Cette contribution demeure toutefois très inférieure à celle notée dans l'ensemble de l'emploi (plus de 8 nouveaux emplois sur 10 sont de l'industrie des services). Contrairement à l'industrie des services, celle des biens affiche une contribution beaucoup plus forte dans l'emploi syndiqué (41,8 %) que dans l'ensemble de l'emploi (17,6 %). En conséquence, le taux

5. Institut de la statistique du Québec (2005). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, Québec, Les Publications du Québec, vol. 1, no 2, chapitre 2, p. 38-67.

Tableau 2

**Contribution à la croissance de l'ensemble de l'emploi et de l'emploi syndiqué chez les 15-29 ans, résultats selon le sexe et le niveau d'études, Québec, de 1997 à 2005**

| | 1997 | | | 2005 | | | Variation 97-05 | | Contribution[2] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Syndiqués | Taux[1] | Total | Syndiqués | Taux[1] | Total | Syndiqués | Total | Syndiqués |
| | k | | % | k | | % | k | | % | |
| **Ensemble** | 722,7 | 183,7 | 25,4 | 905,9 | 268,8 | 29,7 | 183,2 | 85,1 | ... | ... |
| **Sexe** | | | | | | | | | | |
| Hommes | 378,3 | 104,5 | 27,6 | 460,7 | 145,2 | 31,5 | 82,4 | 40,7 | 45,0 | 47,8 |
| Femmes | 344,3 | 79,1 | 23,0 | 445,2 | 123,5 | 27,7 | 100,9 | 44,4 | 55,1 | 52,2 |
| **Niveau d'études** | | | | | | | | | | |
| Secondaire ou moins | 219,0 | 52,8 | 24,1 | 273,6 | 66,6 | 24,3 | 54,6 | 13,7 | 29,8 | 16,2 |
| Postsecondaire | 398,8 | 98,4 | 24,7 | 499,8 | 152,8 | 30,6 | 101,0 | 54,4 | 55,1 | 63,9 |
| Universitaire | 104,8 | 32,4 | 30,9 | 132,5 | 49,4 | 37,2 | 27,7 | 17,0 | 15,1 | 19,9 |

1. Taux de couverture syndicale.
2. Contribution à la croissance de l'emploi des 15-29 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 3

**Contribution à la croissance de l'ensemble de l'emploi et de l'emploi syndiqué chez les 15-29 ans, résultats selon le type d'industrie et divers secteurs, Québec, de 1997 à 2005**

| | 1997 | | | 2005 | | | Variation 97-05 | | Contribution[2] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Syndiqués | Taux[1] | Total | Syndiqués | Taux[1] | Total | Syndiqués | Total | Syndiqués |
| | k | | % | k | | % | k | | % | |
| **Ensemble** | 722,7 | 183,7 | 25,4 | 905,9 | 268,8 | 29,7 | 183,2 | 85,1 | ... | ... |
| **Industrie** | | | | | | | | | | |
| Biens | 171,5 | 48,8 | 28,5 | 203,7 | 84,4 | 41,4 | 32,2 | 35,6 | 17,6 | 41,8 |
| Services | 551,1 | 134,9 | 24,5 | 702,2 | 184,4 | 26,3 | 151,1 | 49,5 | 82,5 | 58,2 |
| **Secteur d'activité** | | | | | | | | | | |
| Construction | 19,7 | 7,7 | 39,1 | 40,4 | 25,5 | 63,1 | 20,7 | 17,8 | 11,3 | 20,9 |
| Fabrication | 131,4 | 37,9 | 28,8 | 141,8 | 52,9 | 37,3 | 10,4 | 15,0 | 5,7 | 17,6 |
| Autres secteurs des biens | 20,5 | 3,2 | 15,6 | 21,6 | 6,0 | 27,8 | 1,1 | 2,8 | 0,6 | 3,3 |
| Commerce | 168,7 | 32,3 | 19,1 | 214,5 | 41,0 | 19,1 | 45,8 | 8,7 | 25,0 | 10,2 |
| Enseignement | 36,0 | 21,6 | 60,0 | 52,5 | 30,3 | 57,7 | 16,5 | 8,7 | 9,0 | 10,2 |
| Santé et assist. sociale | 51,5 | 25,4 | 49,3 | 78,7 | 46,0 | 58,4 | 27,2 | 20,6 | 14,8 | 24,2 |
| Autres secteurs des services | 294,9 | 55,6 | 18,9 | 356,6 | 67,2 | 18,8 | 61,7 | 11,6 | 33,7 | 13,6 |
| **Secteur d'appartenance** | | | | | | | | | | |
| Public | 102,5 | 65,6 | 64,0 | 133,6 | 97,2 | 72,8 | 31,1 | 31,6 | 17,0 | 37,1 |
| Privé | 620,1 | 118,0 | 19,0 | 772,3 | 171,6 | 22,2 | 152,2 | 53,6 | 83,1 | 63,0 |

1. Taux de couverture syndicale.
2. Contribution à la croissance de l'emploi des 15-29 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

de couverture syndicale dans cette industrie s'apprécie grandement, passant de 28,5 % à 41,4 % entre 1997 et 2005.

## La majorité des nouveaux emplois syndiqués chez les 15-29 ans se retrouvent dans les soins de santé et l'assistance sociale, la construction et la fabrication

Trois secteurs d'activité sont responsables de plus de 60 % de la création d'emplois syndiqués chez les jeunes. Il s'agit des soins de santé et de l'assistance sociale (près de 25 % des nouveaux emplois), de la construction (20 %) ainsi que de la fabrication (un peu plus de 15 %). Ces secteurs contribuent beaucoup plus à la création de l'emploi syndiqué qu'à celle dans l'ensemble des nouveaux emplois. Là encore, l'effet sur le taux de couverture syndicale est positif, surtout dans le cas de la construction. Ce secteur devient, en 2005, celui qui est le plus syndiqué chez les jeunes (63,1 %).

Par ailleurs, les secteurs du commerce et de l'enseignement génèrent, l'un comme l'autre, un nouvel emploi syndiqué sur 10 emplois créés entre 1997 et 2005. Dans le premier cas, la contribution est beaucoup plus faible que celle observée dans l'ensemble de l'emploi (25 %). Par contre, la contribution du secteur de l'enseignement à l'ensemble de l'emploi créé est relativement du même ordre que celle observée pour l'emploi syndiqué.

Enfin, les résultats ventilés selon le secteur d'appartenance montrent que le secteur public (où se trouvent en grande partie les emplois de l'enseignement, des soins de santé et de l'assistance sociale et des administrations publiques) contribue à un peu plus du tiers des nouveaux emplois syndiqués chez les jeunes, ce qui est supérieur à sa contribution à l'ensemble de l'emploi. Quant au secteur privé, il participe davantage à la croissance de l'ensemble de l'emploi (plus de 8 emplois sur 10) qu'à celle de l'emploi syndiqué (environ 6 emplois sur 10). Malgré tout, ce secteur voit son taux de couverture syndicale augmenter, mais moins rapidement que dans le secteur public. En 2005, plus de 7 jeunes travailleurs sur 10 du secteur public étaient syndiqués comparativement à un peu plus de 2 jeunes sur 10 dans le secteur privé.

L'analyse de la croissance de l'emploi syndiqué chez les jeunes révèle que les secteurs qui y contribuent le plus (soins de santé et assistance sociale, construction, fabrication) sont également parmi ceux qui offrent une rémunération horaire médiane supérieure à celle de l'ensemble, qui se fixe à 12,00 $ en 2005[6]. En effet, la rémunération horaire médiane est de 13,44 $ dans la fabrication, de 15,50 $ dans le secteur de la construction et de 15,22 $ dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Si l'on ajoute le secteur de l'enseignement (17,11 $), plus de 7 nouveaux emplois syndiqués sur 10 montrent une rémunération horaire médiane supérieure à celle de l'ensemble des travailleurs âgés de 15-29 ans. À la lumière de ces résultats, on peut affirmer que les emplois syndiqués créés entre 1997 et 2005 sont des emplois bien rémunérés.

## Les jeunes travailleurs syndiqués obtiennent une meilleure rémunération que leurs homologues non syndiqués

Il est également intéressant d'analyser les différences entre l'emploi syndiqué et non syndiqué sur le plan de certaines conditions de travail, dont la rémunération (horaire et hebdomadaire), les heures de travail ainsi que les horaires[7].

En 2005, la rémunération horaire médiane chez les jeunes syndiqués est de 15,74 $ (voir tableau 4) comparativement à 10,00 $ chez les non-syndiqués. Sur une base hebdomadaire[8], l'avance salariale des jeunes syndiqués se maintient; la moitié de ceux-ci gagnent 560,00 $ et plus par rapport à 350,00 $ chez les non-syndiqués.

Du côté des heures de travail, les jeunes syndiqués présentent une semaine généralement plus longue. En effet, au moins la moitié de ces derniers travaillent 37 heures et plus comparativement à 35 heures dans le cas des non-syndiqués. Cela se traduit d'ailleurs dans la proportion de travailleurs ayant un horaire normal (35 à 40 heures). En 2005, les deux tiers des jeunes syndiqués travaillent selon un tel horaire comparativement à seulement la moitié des jeunes non syndiqués.

En somme, les travailleurs syndiqués obtiennent, d'une part, un taux horaire médian plus élevé et, d'autre part, une plus forte rémunération hebdomadaire médiane en raison d'une plus grande durée du travail que leurs homologues non syndiqués.

Tableau 4

**Quelques caractéristiques de l'emploi syndiqué et non syndiqué chez les jeunes (15-29 ans), Québec, 2005**

| | Ensemble des jeunes | | Jeunes - excluant les étudiants[1] | |
|---|---|---|---|---|
| | Syndiqués | Non syndiqués | Syndiqués | Non syndiqués |
| Rémunération horaire médiane ($) | 15,74 | 10,00 | 16,50 | 12,00 |
| Rémunération hebdomadaire médiane ($) | 560,00 | 350,00 | 602,30 | 450,00 |
| Heures hebdomadaires habituelles médianes | 37,0 | 35,0 | 38,0 | 38,0 |
| Horaire court[2] (en % des employés) | 30,3 | 44,7 | 20,4 | 23,5 |
| Horaire normal[2] (en % des employés) | 65,6 | 50,7 | 75,6 | 70,3 |

1. Les résultats excluent les mois de mai à août et les étudiants qui travaillent durant les autres mois.
2. L'horaire court équivaut à moins de 35 heures et l'horaire normal est de 35 à 40 heures.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

## L'écart salarial se réduit entre les jeunes syndiqués et non syndiqués lorsque les étudiants en emploi sont exclus[9]

Les différences observées entre les syndiqués et les non-syndiqués s'amenuisent ou disparaissent lorsque les étudiants en emploi sont exclus. En effet, l'écart en dollars dans la rémunération hebdomadaire médiane passe de 210 $ à 150 $, les heures hebdomadaires médianes sont équivalentes (38 heures) et les proportions de travailleurs ayant un horaire normal pour les deux groupes comparés se rapprochent grandement. Comme les étudiants au travail occupent souvent des emplois à temps partiel faiblement rémunérés (emploi au salaire minimum, par exemple) et que ces travailleurs sont la plupart du temps non syndiqués, le fait de les exclure de la comparaison explique en bonne partie l'écart moins prononcé entre les jeunes syndiqués et les jeunes non syndiqués. Toutefois, l'avantage salarial des syndiqués demeure relativement élevé tant sur le plan horaire qu'hebdomadaire même quand les étudiants sont exclus.

Entre 1997 et 2005, il y a eu un accroissement de la couverture syndicale chez les jeunes travailleurs québécois. En conséquence, on constate un rajeunissement de l'effectif syndical au cours des dernières années. En 2005, 20 % des emplois syndiqués sont occupés par des jeunes comparativement à 16,5 % en 1997. Ce rajeunissement s'explique à la fois par la croissance du taux de couverture syndicale chez les 15-29 ans et par la baisse de celui des plus âgés. De plus, on a vu que la hausse de l'emploi syndiqué chez les jeunes se concentre chez ceux ayant une formation de niveau postsecondaire et est autant le fait de l'industrie des services que de celle des biens.

Dans la perspective où les départs à la retraite seront de plus en plus nombreux (en raison du vieillissement de la main-d'œuvre) et où il y aura moins de travailleurs actifs, il sera intéressant d'analyser l'impact sur la couverture syndicale, plus particulièrement celle des jeunes travailleurs.

Par ailleurs, la question de la qualité de l'emploi[10] (rémunération, durée et horaire de travail, sécurité d'emploi, avantages sociaux, etc.) prendra de plus en plus d'importance chez les jeunes travailleurs; en raison du resserrement du marché du travail, ces derniers seront davantage sollicités par les employeurs. Dans ce contexte, la qualité de l'emploi offerte dans le milieu syndiqué, comparativement à celle du milieu non syndiqué, constituera dans les années à venir un enjeu incontournable du marché du travail chez les jeunes.

6. La rémunération horaire médiane est calculée pour l'ensemble des 15-29 ans.
7. Les données portent sur l'année 2005.
8. Il s'agit de la rémunération hebdomadaire médiane.
9. Les résultats excluent les mois de mai à août et les étudiants qui travaillent durant les autres mois.
10. Pour une brève présentation du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, voir Luc CLOUTIER (2003). « L'état du marché du travail au Québec et le concept de qualité de l'emploi », *Flash-info, travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 4, no 4, septembre, p. 1-6.

# Le projet de sélection des emplois repères : le choix des emplois est terminé

*Isabelle Fréchette, analyste, travail et rémunération*

À partir des résultats de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG), l'Institut de la statistique du Québec effectue annuellement une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés du Québec.

À l'automne 2003, l'Institut a entamé un exercice de révision du panier d'emplois repères[1]. La phase 3 du projet, soit le choix des emplois repères ou l'étape de représentativité spécifique, est maintenant terminée. Deux rencontres du groupe de travail mis sur pied par l'Institut ont porté sur les enjeux et les problématiques propres à cette étape[2]. En avril 2006, lors de la dernière rencontre du groupe de travail sur le projet de sélection des emplois repères, l'approche retenue par l'Institut quant au choix des emplois a été présentée aux participants. L'Institut a ensuite procédé à la sélection finale du panier d'emplois repères.

Cet article trace les grandes lignes méthodologiques de la représentativité spécifique. Il décrit les approches de sélection possibles ainsi que les orientations méthodologiques prises dans les parties déterministe et probabiliste du choix des emplois repères. Par ailleurs, l'article présente certains aspects de la phase précédente du projet (l'univers visé et la représentativité d'ensemble) et un résumé des prochaines étapes.

Un document détaillé sur la représentativité spécifique sera publié à l'hiver 2007. Les emplois choisis seront communiqués à l'ensemble des représentants des parties patronale et syndicales au cours de l'automne 2006. Par la suite, le nouveau panier d'emplois repères sera diffusé plus largement.

## L'univers visé par la comparaison et la représentativité d'ensemble

Dans le cadre de l'ERG, l'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois repères. Celle-ci consiste à comparer et à estimer le degré de similitude du contenu entre, d'une part, les emplois repères utilisés et, d'autre part, les emplois présents dans les entreprises où l'enquête est effectuée.

L'Institut définit un emploi repère comme un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et qui se retrouve dans les organisations du marché du travail. Cette définition fait intervenir deux notions essentielles à l'obtention d'un panier d'emplois repères pertinent :

- la représentativité : le panier d'emplois repères doit représenter la structure de rémunération de l'administration québécoise;
- la comparabilité : le panier d'emplois repères doit être composé d'emplois existant sur le marché de comparaison.

D'une part, la phase 2 du projet de révision du panier d'emplois repères, soit la représentativité d'ensemble, a permis d'atteindre l'objectif de représentativité. Pour ce faire, des cibles concernant le nombre d'emplois à retenir dans le panier ont été établies pour chaque regroupement considéré. Il y a 18 regroupements formés par le croisement d'un sous-secteur (fonction publique, éducation, santé et services sociaux) et d'une catégorie (professionnels, techniciens, assistants techniciens [bureau et paratechnique], personnel de bureau, ouvriers, entretien et service). D'autre part, l'étape de représentativité d'ensemble a permis de définir l'univers visé afin de satisfaire à l'exigence de comparabilité.

La figure 1 présente le schéma de la population de référence pour la comparaison qui est basée sur le panier d'emplois repères. De par sa loi constitutive[3], l'Institut est tenu d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective. Le personnel d'encadrement ne fait donc pas partie du secteur de base. Les emplois non syndicables de l'administration québécoise sont aussi exclus de l'univers des emplois visé par la comparaison[4]. De plus, comme l'indique la figure 1, seuls les emplois réguliers à temps complet sont retenus.

La méthode de l'appariement des emplois repères exige l'existence d'un point de comparaison, appelé contrepartie[5], sur le marché des autres salariés québécois[6]. Les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire, tels que les agents de la paix, les infirmiers et les enseignants, n'ont pas de contrepartie, et ne sont donc pas pris en compte dans l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG). En outre, un appariement d'emploi repère de qualité implique l'existence d'un point de comparaison *direct* et *pertinent* dans le marché des autres salariés québécois. Par conséquent, ne peuvent être enquêtés les emplois suivants :

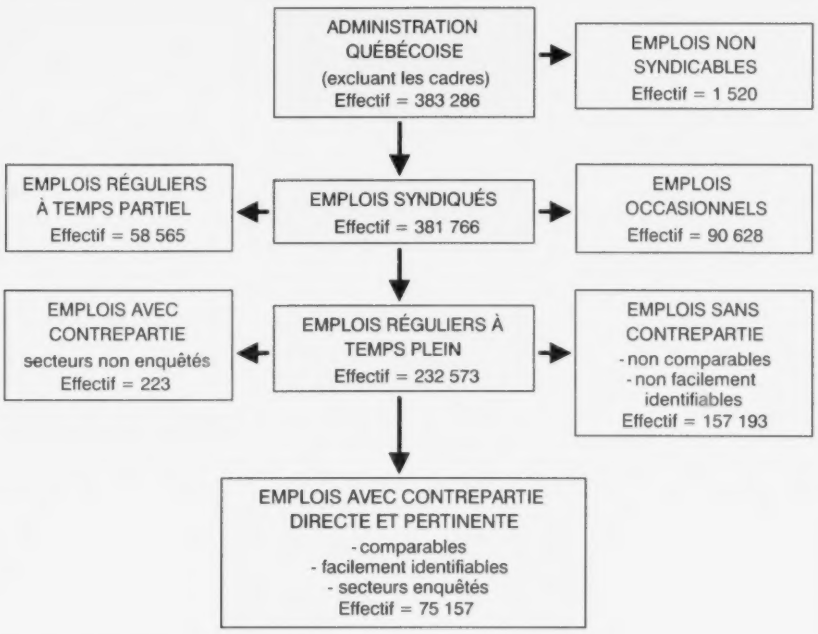
- emplois ayant une contrepartie, mais se retrouvant dans peu d'établissements;
- emplois ayant une contrepartie, mais dont le statut d'emploi diffère sur le marché des autres salariés québécois, comme les travailleurs autonomes;
- emplois non facilement identifiables et dont le contenu n'est pas stable à travers le temps.

De même, les emplois se retrouvant presque exclusivement dans les secteurs non

1. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères, nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (paru en décembre 2005) ainsi que les trois articles parus dans le *flash-info* (septembre 2003, 2004 et 2005). Ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).
2. Un groupe de travail composé de 16 personnes a été constitué, conformément à la politique de l'Institut en matière de relations patronale et syndicale. Les rencontres de ce groupe ont été un lieu d'échanges sur les enjeux, les orientations méthodologiques et les étapes à compléter pour la révision du panier d'emplois repères. Depuis l'automne 2003, le groupe de travail s'est réuni cinq fois.
3. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011).
4. Les emplois non syndicables qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines (fonction publique), agent du vérificateur général (fonction publique), secrétaire principale (fonction publique) et agent de la gestion du personnel (santé et services sociaux).
5. La comparabilité ou non des emplois a été établie en utilisant les codes d'emploi associés à la Classification nationale des professions (CNP) à partir des données des recensements de 1996 et de 2001 sur la population active, du site Web *Information sur le marché du travail en ligne* d'Emploi Québec, du site Web *Emploi avenir Québec* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, du site Web de certains ordres professionnels et à l'aide des commentaires recueillis auprès de certains membres du groupe de travail.
6. Pour plus de renseignements sur le marché des autres salariés québécois, le lecteur peut consulter la partie 1 de la méthodologie de l'édition 2005 du rapport *Rémunération des salariés, État et évolution comparés*. Cette publication est disponible à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Figure 1

**Schéma de la population de référence pour la comparaison[1]**




1. Banque de données au 30 juin 2003 fournie par le Secrétariat du Conseil du trésor

enquêtés sont exclus de l'univers visé par la sélection des emplois repères[7].

La population de référence pour la sélection des emplois repères correspond à un total de 75 157, soit 19,6 % de l'effectif total de l'administration québécoise.

## Le choix des emplois repères (étape de la représentativité spécifique)

L'analyse de représentativité spécifique vise à répondre à la question suivante : *quels* emplois doivent être choisis dans le panier d'emplois repères afin de représenter le plus fidèlement possible la structure de l'administration québécoise? La réponse à cette question implique le recours à l'une ou l'autre de ces trois approches :

- approche déterministe, où le choix des emplois s'effectue à partir de critères définis au préalable;
- approche probabiliste, où un échantillon d'emplois repères statistiquement représentatif de la population visée est choisi de façon aléatoire;
- approche hybride, où une partie du panier d'emplois repères est choisie selon l'approche déterministe et une autre selon l'approche probabiliste.

L'*approche déterministe*, à la base du choix du panier actuel, permet de s'assurer que chaque sous-secteur et chaque catégorie d'emplois sont représentés dans la comparaison. Elle garantit également la présence des emplois populeux situés tout le long de la courbe salariale. Cependant, l'approche déterministe ne permet pas d'inférer les résultats de la comparaison à l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente de l'administration québécoise. Les résultats de la comparaison portent donc sur les emplois enquêtés seulement.

En revanche, l'*approche probabiliste* permet d'inférer les résultats de la comparaison à la population visée, étant donné l'introduction du facteur aléatoire dans la sélection des emplois repères. Par contre, ce faisant, le panier peut être composé d'une plus forte proportion d'emplois représentant peu d'effectifs, ce qui constitue un désavantage.

L'*approche hybride*, qui combine les deux premières approches, permet pour sa part de rendre le panier d'emplois repères représentatif statistiquement, tout en conservant les avantages de la méthode déterministe. Elle consiste dans un premier temps à choisir une portion importante du panier selon l'approche déterministe. Ces emplois constituent ce qu'on appelle une strate d'emplois « autoreprésentatifs »; lors des analyses, ces emplois n'en représentent donc aucun autre (poids de 1). Dans un deuxième temps, il s'agit de choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape. Puisqu'ils représentent d'autres emplois, les emplois repères choisis au hasard ont un poids supérieur à 1.

*L'Institut a retenu l'approche hybride*. Cette approche garantit la présence dans le panier d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale (partie déterministe), tout en permettant d'inférer les résultats à la population visée (partie probabiliste).

Dans la perspective où les ressources financières et humaines de l'Institut seraient illimitées, et où aucune échéance ne devrait être respectée, tous les emplois avec une contrepartie directe et pertinente seraient enquêtés. Or, l'Institut, comme les autres organisations statistiques, doit composer avec des contraintes de faisabilité et faire face à des échéances. De ce fait, seule une partie de ces emplois peut composer le panier d'emplois repères. Ainsi, selon les ressources financières et humaines à sa disposition, l'Institut a décidé d'enquêter un total de 100 emplois repères. Pour déterminer la répartition entre le nombre d'emplois repères choisis de façon déterministe et ceux choisis de façon probabiliste, trois scénarios ont été étudiés : 60 %-40 %, 70 %-30 % et 80 %-20 %. Le pourcentage d'emplois choisis de façon déterministe est plus élevé, étant donné l'importance de couvrir une grande proportion de l'effectif et l'ensemble de la courbe salariale.

Le but visé par l'étude de trois scénarios est de trouver la répartition optimale, c'est-à-dire celle qui fera en sorte que l'estimation de la rémunération pour la population de référence obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus précise possible. Deux coefficients de variation[8] ont été calculés pour chaque scénario : l'un à partir de la moyenne des taux correspondant au maximum normal des emplois sélectionnés et l'autre à partir de

7. Le secteur de l'agriculture et les services qui y sont reliés, le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction ne sont pas enquêtés dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG).
8. Le coefficient de variation est une mesure de dispersion relative. Il représente l'importance de la dispersion par rapport à la valeur de l'estimation. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de l'estimation est grande.

la moyenne des taux de salaires. Dans les deux cas, le scénario 70 %-30 % a obtenu le plus petit coefficient de variation. L'Institut a donc privilégié cette répartition pour la sélection du nouveau panier d'emplois repères. L'intégration d'un échantillonnage probabiliste dans la méthodologie implique l'ajout de mesures de précision dans les mécanismes de calcul des estimations. De plus, l'Institut devra mettre à jour périodiquement la base de sondage afin de tenir compte de l'évolution de l'effectif aux fins de la pondération.

## Le choix des emplois repères : approche déterministe

Dans cette approche, l'Institut a choisi de sélectionner l'emploi le plus populeux dans chacune des strates salariales définies pour s'assurer de couvrir une bonne proportion d'employés, tout en représentant l'ensemble de la courbe salariale. Le document détaillé sur la représentativité spécifique présentera les autres orientations et options analysées à cette étape.

Trois raisons ont motivé ce choix. Premièrement, rappelons que la détermination des cibles à l'étape de la représentativité d'ensemble a été effectuée à partir de la distribution des emplois (ou unités de sélection) par catégorie et sous-secteur. L'Institut trouvait donc important que l'effectif soit pris en considération à l'étape de la représentativité spécifique. Deuxièmement, la comparaison est établie sur la base du salaire moyen des employés et non pas des emplois. Troisièmement, cette orientation garantit un panier représentatif de l'ensemble de la courbe salariale. Même si une petite proportion d'emplois occupent les extrémités de la courbe, leur exclusion *a priori* ne permet pas de représenter adéquatement la structure de l'administration québécoise, objectif de l'exercice de révision du panier d'emplois repères.

Concrètement, la façon de couvrir le plus grand nombre d'employés et de salaires différents possible consiste, pour un regroupement donné, à découper la courbe salariale en strates de salaires homogènes et à choisir l'emploi le plus populeux dans chacune de ces strates. Un graphique, similaire à celui de la figure 2, a donc été construit pour chaque regroupement d'emplois défini à l'étape de la représentativité d'ensemble (une catégorie et un sous-secteur). L'effectif de chaque emploi est représenté par un histogramme et les salaires sont illustrés par une courbe (voir figure 2).

De plus, les corps d'emploi représentent autant d'emplois repères qu'ils comportent de niveaux de complexité; ceux-ci sont donc tous considérés à l'intérieur d'un même regroupement. Par ailleurs, il est important de prendre en compte les niveaux de complexité des emplois à l'étape de la description des emplois repères, car il est alors possible de distinguer, tant dans l'administration québécoise que dans le marché des autres salariés québécois, les différents niveaux de responsabilité et de rémunération. Cette étape garantit des appariements de meilleure qualité. Dans la figure 2, le nombre de niveaux de complexité associé à chaque emploi est inscrit entre parenthèses.

Figure 2
**Distribution de l'effectif et des salaires pour 15 emplois d'une catégorie et d'un sous-secteur**

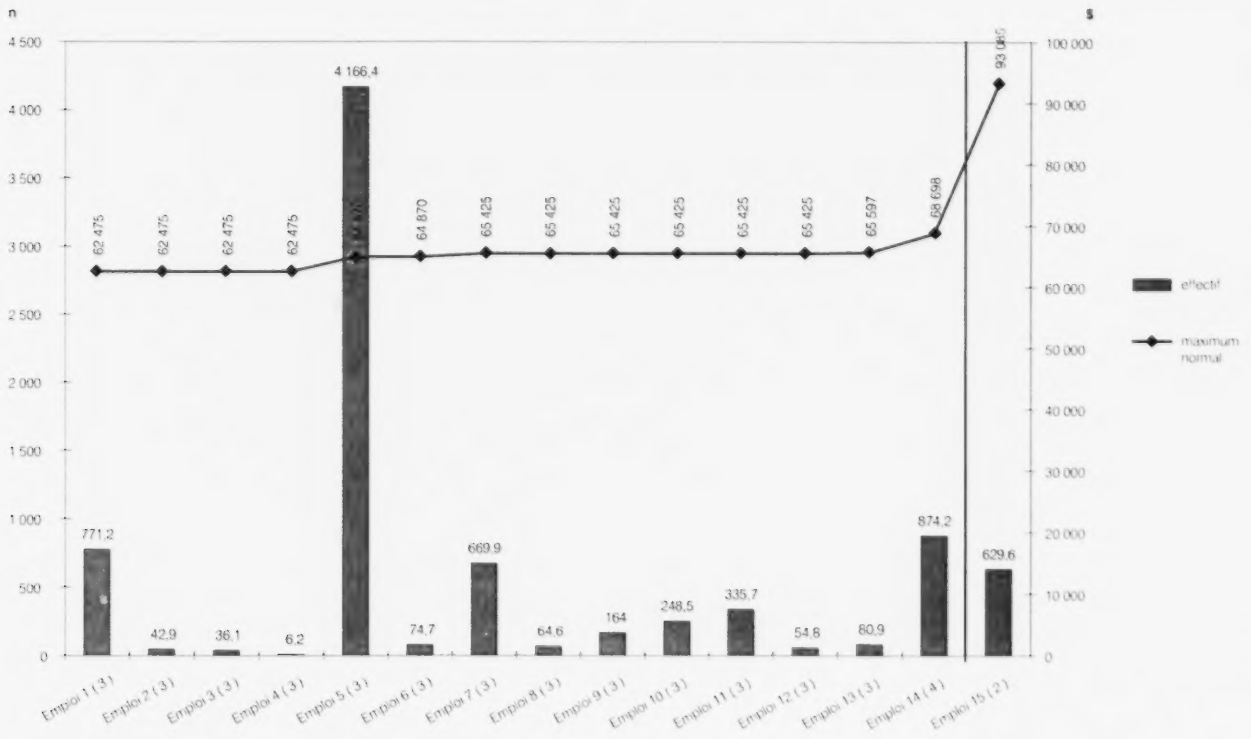
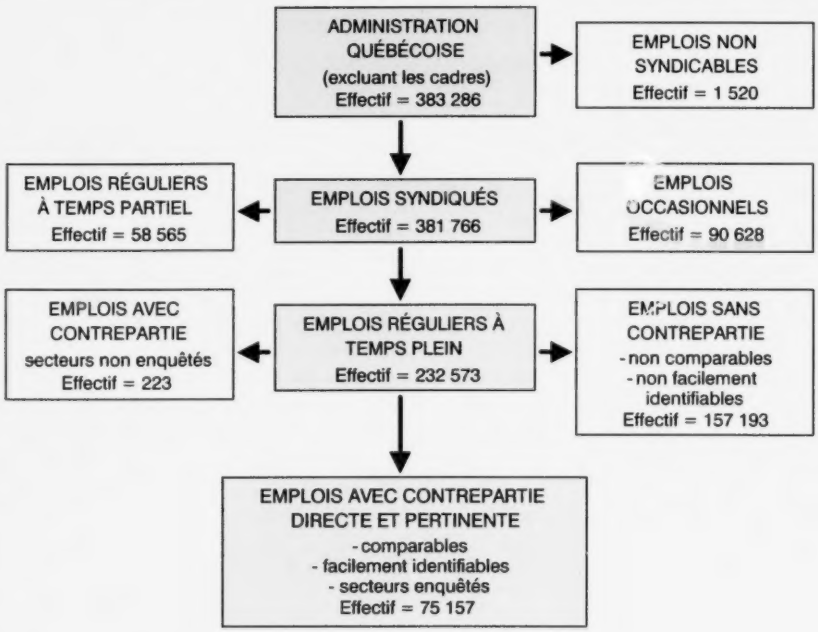


Figure 1

**Schéma de la population de référence pour la comparaison[1]**




1. Banque de données au 30 juin 2003 fournie par le Secrétariat du Conseil du trésor.

enquêtés sont exclus de l'univers visé par la sélection des emplois repères[7].

La population de référence pour la sélection des emplois repères correspond à un total de 75 157, soit 19,6 % de l'effectif total de l'administration québécoise.

## Le choix des emplois repères (étape de la représentativité spécifique)

L'analyse de représentativité spécifique vise à répondre à la question suivante : *quels* emplois doivent être choisis dans le panier d'emplois repères afin de représenter le plus fidèlement possible la structure de l'administration québécoise? La réponse à cette question implique le recours à l'une ou l'autre de ces trois approches :

- approche déterministe, où le choix des emplois s'effectue à partir de critères définis au préalable;
- approche probabiliste, où un échantillon d'emplois repères statistiquement représentatif de la population visée est choisi de façon aléatoire;
- approche hybride, où une partie du panier d'emplois repères est choisie selon l'approche déterministe et une autre selon l'approche probabiliste.

L'*approche déterministe*, à la base du choix du panier actuel, permet de s'assurer que chaque sous-secteur et chaque catégorie d'emplois sont représentés dans la comparaison. Elle garantit également la présence des emplois populeux situés tout le long de la courbe salariale. Cependant, l'approche déterministe ne permet pas d'inférer les résultats de la comparaison à l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente de l'administration québécoise. Les résultats de la comparaison portent donc sur les emplois enquêtés seulement.

En revanche, l'*approche probabiliste* permet d'inférer les résultats de la comparaison à la population visée, étant donné l'introduction du facteur aléatoire dans la sélection des emplois repères. Par contre, ce faisant, le panier peut être composé d'une plus forte proportion d'emplois représentant peu d'effectifs, ce qui constitue un désavantage.

L'*approche hybride*, qui combine les deux premières approches, permet pour sa part de rendre le panier d'emplois repères représentatif statistiquement, tout en conservant les avantages de la méthode déterministe. Elle consiste dans un premier temps à choisir une portion importante du panier selon l'approche déterministe. Ces emplois constituent ce qu'on appelle une strate d'emplois « autoreprésentatifs »; lors des analyses, ces emplois n'en représentent donc aucun autre (poids de 1). Dans un deuxième temps, il s'agit de choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape. Puisqu'ils représentent d'autres emplois, les emplois repères choisis au hasard ont un poids supérieur à 1.

*L'Institut a retenu l'approche hybride*. Cette approche garantit la présence dans le panier d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale (partie déterministe), tout en permettant d'inférer les résultats à la population visée (partie probabiliste).

Dans la perspective où les ressources financières et humaines de l'Institut seraient illimitées, et où aucune échéance ne devrait être respectée, tous les emplois avec une contrepartie directe et pertinente seraient enquêtés. Or, l'Institut, comme les autres organisations statistiques, doit composer avec des contraintes de faisabilité et faire face à des échéances. De ce fait, seule une partie de ces emplois peut composer le panier d'emplois repères. Ainsi, selon les ressources financières et humaines à sa disposition, l'Institut a décidé d'enquêter un total de 100 emplois repères. Pour déterminer la répartition entre le nombre d'emplois repères choisis de façon déterministe et ceux choisis de façon probabiliste, trois scénarios ont été étudiés : 60 %-40 %, 70 %-30 % et 80 %-20 %. Le pourcentage d'emplois choisis de façon déterministe est plus élevé, étant donné l'importance de couvrir une grande proportion de l'effectif et l'ensemble de la courbe salariale.

Le but visé par l'étude de trois scénarios est de trouver la répartition optimale, c'est-à-dire celle qui fera en sorte que l'estimation de la rémunération pour la population de référence obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus précise possible. Deux coefficients de variation[8] ont été calculés pour chaque scénario : l'un à partir de la moyenne des taux correspondant au maximum normal des emplois sélectionnés et l'autre à partir de

7. Le secteur de l'agriculture et les services qui y sont reliés, le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction ne sont pas enquêtés dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG).
8. Le coefficient de variation est une mesure de dispersion relative. Il représente l'importance de la dispersion par rapport à la valeur de l'estimation. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de l'estimation est grande.

la moyenne des taux de salaires. Dans les deux cas, le scénario 70 %-30 % a obtenu le plus petit coefficient de variation. L'Institut a donc privilégié cette répartition pour la sélection du nouveau panier d'emplois repères. L'intégration d'un échantillonnage probabiliste dans la méthodologie implique l'ajout de mesures de précision dans les mécanismes de calcul des estimations. De plus, l'Institut devra mettre à jour périodiquement la base de sondage afin de tenir compte de l'évolution de l'effectif aux fins de la pondération.

## Le choix des emplois repères : approche déterministe

Dans cette approche, l'Institut a choisi de sélectionner l'emploi le plus populeux dans chacune des strates salariales définies pour s'assurer de couvrir une bonne proportion d'employés, tout en représentant l'ensemble de la courbe salariale. Le document détaillé sur la représentativité spécifique présentera les autres orientations et options analysées à cette étape.

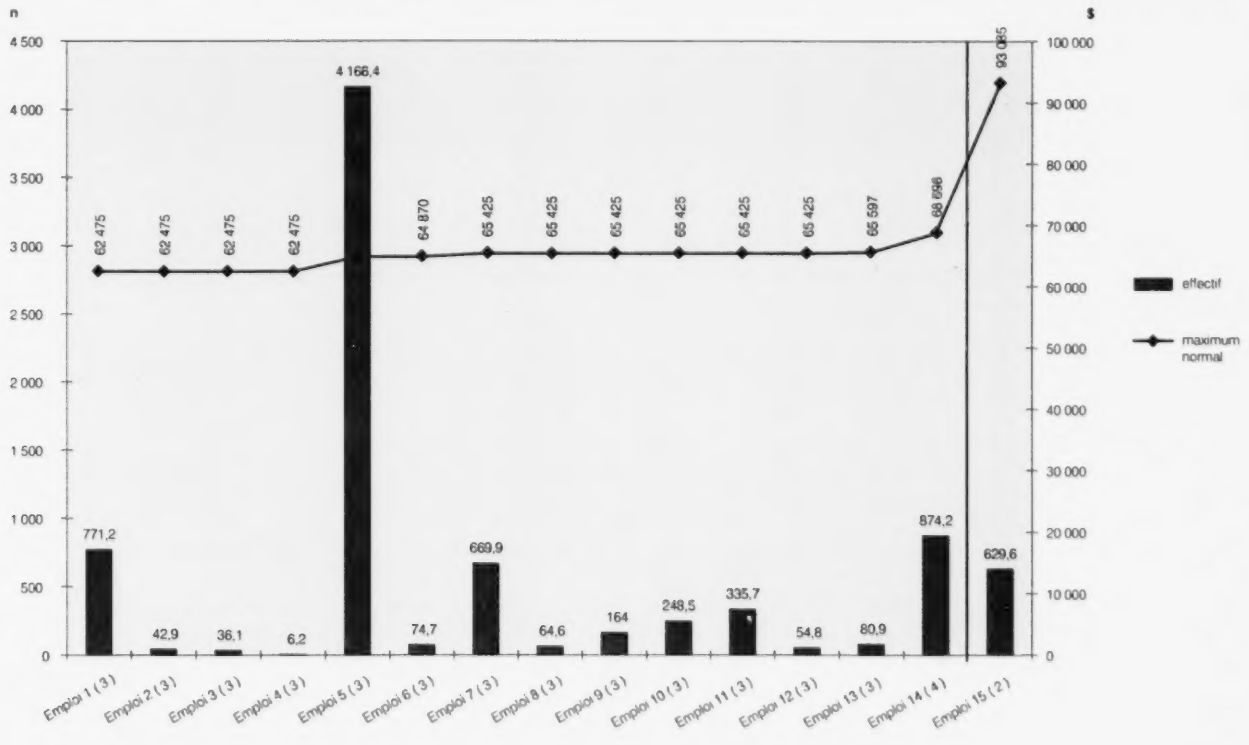
Trois raisons ont motivé ce choix. Premièrement, rappelons que la détermination des cibles à l'étape de la représentativité d'ensemble a été effectuée à partir de la distribution des emplois (ou unités de sélection) par catégorie et sous-secteur. L'Institut trouvait donc important que l'effectif soit pris en considération à l'étape de la représentativité spécifique. Deuxièmement, la comparaison est établie sur la base du salaire moyen des employés et non pas des emplois. Troisièmement, cette orientation garantit un panier représentatif de l'ensemble de la courbe salariale. Même si une petite proportion d'emplois occupent les extrémités de la courbe, leur exclusion *a priori* ne permet pas de représenter adéquatement la structure de l'administration québécoise, objectif de l'exercice de révision du panier d'emplois repères.

Concrètement, la façon de couvrir le plus grand nombre d'employés et de salaires différents possible consiste, pour un regroupement donné, à découper la courbe salariale en strates de salaires homogènes et à choisir l'emploi le plus populeux dans chacune de ces strates. Un graphique, similaire à celui de la figure 2, a donc été construit pour chaque regroupement d'emplois défini à l'étape de la représentativité d'ensemble (une catégorie et un sous-secteur). L'effectif de chaque emploi est représenté par un histogramme et les salaires sont illustrés par une courbe (voir figure 2).

De plus, les corps d'emploi représentent autant d'emplois repères qu'ils comportent de niveaux de complexité; ceux-ci sont donc tous considérés à l'intérieur d'un même regroupement. Par ailleurs, il est important de prendre en compte les niveaux de complexité des emplois à l'étape de la description des emplois repères, car il est alors possible de distinguer, tant dans l'administration québécoise que dans le marché des autres salariés québécois, les différents niveaux de responsabilité et de rémunération. Cette étape garantit des appariements de meilleure qualité. Dans la figure 2, le nombre de niveaux de complexité associé à chaque emploi est inscrit entre parenthèses.

Figure 2

**Distribution de l'effectif et des salaires pour 15 emplois d'une catégorie et d'un sous-secteur**



Pour établir la courbe salariale, cinq indicateurs ont été envisagés, soit le minimum des échelles salariales, le maximum, la moyenne du maximum et du minimum, la moyenne des salaires associés à chaque échelon et la médiane (le point milieu). L'objectif de l'indicateur est de refléter les différences salariales entre les emplois. Un indicateur permettant de bien atteindre cet objectif est le maximum des échelles. Le maximum des échelles, ou maximum normal, est un indicateur du potentiel salarial à terme, ce que ne sont pas les autres indicateurs. C'est un indicateur reconnu, facilement compris et utilisé par les parties patronale et syndicales lors du processus d'équité salariale. De plus, les maximums normaux font l'objet d'une comparaison dans le rapport.

Afin de faciliter le choix des emplois, la courbe salariale a été découpée de façon à obtenir un nombre de strates égal au nombre de corps d'emploi à choisir selon les cibles établies à l'étape de la représentativité d'ensemble, tous niveaux de complexité confondus. Par exemple, supposons que parmi les 15 emplois de la figure 2, 2 emplois doivent être sélectionnés. La méthodologie consiste dans un premier temps à découper la courbe salariale en deux strates, soit le nombre d'emplois à choisir, à l'aide d'outils statistiques[9]. Dans ce cas, une coupure entre l'emploi 14 et l'emploi 15 permet d'optimiser l'hétérogénéité entre les strates. Ensuite, l'emploi le plus populeux dans chaque strate de salaires est choisi, ce qui correspond dans l'exemple illustré aux emplois 5 et 15.

Des emplois similaires peuvent se trouver dans plus d'un sous-secteur; il est donc possible qu'un emploi soit sélectionné pour sa représentativité spécifique dans un seul sous-secteur. Dans cette situation, le corps d'emploi commun dans un autre sous-secteur fait automatiquement partie de la sélection. Toutefois, celui-ci ne compte pas dans la proportion des unités de sélection à choisir dans les autres sous-secteurs, de sorte que les emplois choisis sont les plus représentatifs de chacun des sous-secteurs. L'information est alors considérée comme un plus pour les autres sous-secteurs.

Finalement, la dernière étape de la partie déterministe consiste à dresser la liste des emplois résiduels, c'est-à-dire les emplois qui composent la population de base pour la partie probabiliste de la représentativité spécifique.

## Le choix des emplois repères : approche probabiliste

Une partie du panier d'emplois repères (70 %) a déjà été constituée à l'étape déterministe. L'objectif de la partie probabiliste est de pouvoir inférer les résultats de la comparaison à l'ensemble des emplois de la population visée. La façon d'atteindre cet objectif est de procéder à un échantillonnage parmi les emplois résiduels. La préoccupation première lors de cette étape est de faire en sorte que l'échantillon soit représentatif de l'univers visé. Dans le cas du projet de sélection, l'univers visé est constitué des emplois avec une contrepartie directe et pertinente.

L'Institut a utilisé une méthode d'échantillonnage stratifié avec un tirage aléatoire sans remise. Une strate est un sous-ensemble d'unités de la population qui partagent une ou plusieurs caractéristiques communes. Dans une population donnée, lorsque l'information varie beaucoup d'une strate à l'autre, mais peu à l'intérieur de chacune, il est préférable d'utiliser un échantillonnage stratifié. Dans l'administration québécoise, chaque catégorie d'emplois présente une structure de rémunération qui lui est propre. L'Institut a donc décidé de constituer des strates de catégories d'emplois[10].

La structure salariale aurait pu être un second niveau de stratification, conformément à l'objectif de représenter l'ensemble de la courbe salariale. L'Institut a cependant écarté cette possibilité, car les unités statistiques auraient été trop peu nombreuses dans chaque strate. Des problèmes d'estimation de variance à l'intérieur des strates auraient pu aussi être constatés. La méthodologie de la partie déterministe assure que le panier d'emplois repères sera composé d'emplois représentant l'ensemble de la courbe salariale.

Afin de satisfaire au second objectif de la représentativité spécifique, soit de couvrir une part importante des employés de l'administration québécoise, une probabilité de sélection proportionnelle à l'effectif de l'emploi a été attribuée à chaque emploi. Ainsi, les emplois les plus populeux ont plus de chances de faire partie du panier d'emplois repères. Toutefois, étant donné le facteur aléatoire, il y aura certains emplois occupés par peu d'effectifs. L'impact de la présence de tels emplois est cependant minimisé, car les résultats de la comparaison sont pondérés par l'effectif de l'emploi.

Enfin, l'ajout de la partie probabiliste implique que l'Institut tienne compte du protocole d'échantillonnage lors de la production des résultats. Plus spécifiquement, les mécanismes de calcul tiendront compte des poids populationnels et de la variance d'échantillonnage lors des estimations.

## Les prochaines étapes du projet

L'implantation des changements relatifs au nouveau panier d'emplois repères (phase 4) est en cours. Elle comporte plusieurs étapes, dont la rédaction du nouveau guide des emplois repères. À ce propos, l'Institut procède à l'élaboration des nouveaux emplois repères ainsi qu'à une mise à jour des descriptions d'emplois déjà enquêtés.

À l'automne 2006, le nouveau panier d'emplois repères sera présenté au groupe de travail et aux représentants des parties patronale et syndicales. La collecte des données de l'Enquête sur la rémunération globale 2007 sera donc effectuée à partir du nouveau panier. Par la suite, une étude de sensibilité est prévue pour mesurer l'impact des changements apportés au panier actuel d'emplois repères sur les résultats de la comparaison (phase 5).

Le nouveau panier d'emplois repères devra passer l'épreuve du terrain. Certains emplois, *a priori* comparables sur le marché des autres salariés québécois, s'avéreront peut-être difficiles à trouver dans les entreprises ou poseront à l'enquêteur des problèmes d'appariement. Il se pourrait donc que des ajustements soient apportés au panier dans les années à venir.

Un rapport final détaillé sur la démarche méthodologique de la représentativité spécifique et sur les résultats de la sélection sera publié au cours des prochains mois sur le site Web de l'Institut.

9. La classification hiérarchique est la méthode statistique qui a été utilisée aux fins de la définition des strates. Selon cette méthode, des groupes d'éléments sont liés en fonction de leur similarité. Cette dernière est exprimée sous la forme d'une fonction de distance (méthode Ward).

10. Les emplois de la catégorie *Assistants techniciens (bureau et paratechnique)* ont été reclassés dans la catégorie *Personnel de bureau* aux fins de la sélection probabiliste, étant donné la faible proportion de l'effectif représentée par cette catégorie. Cette façon de faire n'a pas de conséquences sur les résultats de la comparaison puisque, dans le rapport *Rémunération des salariés, État et évolution comparés*, un regroupement des emplois de ces deux catégories est déjà effectué pour établir la comparaison.

# Liste des articles parus, par numéro, de janvier 2000 à septembre 2006

| | | |
|---|---|---|
| **2006** | Volume 7, numéro 3<br>septembre | • Les jeunes travailleurs québécois de plus en plus syndiqués<br>• Le projet de sélection des emplois repères : le choix des emplois est terminé<br>• Le comité consultatif du travail et de la rémunération : un apport inestimable |
| | Volume 7, numéro 2<br>Mai | • La croissance salariale chez les salariés québécois syndiqués du secteur privé et de l'administration municipale<br>• Enquête dans les entreprises de 50 à 199 employés : quelques problématiques<br>• Résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, de 1988 à 2005<br>• Le secteur manufacturier en crise ? |
| | Volume 7, numéro 1<br>Février | • Le marché du travail au Québec en 2005<br>• Qualité de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution 1997-2004 |
| **2005** | Numéro spécial<br>Novembre | • La comparaison de la rémunération dans le secteur public et privé : portée et limites des différentes approches |
| | Volume 6, numéro 4<br>Septembre | • Croissance de l'emploi et de la rémunération par secteur d'activité et par taille d'entreprise en 2004<br>• Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail : évolution de 1991 à 2004<br>• Le projet de sélection des emplois repères : l'étape de représentativité d'ensemble est terminée<br>• Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG |
| | Volume 6, numéro 3<br>Juin | • Analyse des ajustements relatifs à l'équité salariale<br>• Évolution de l'emploi et du taux de chômage selon les niveaux de scolarité<br>• Situation comparative des employés rémunérés au salaire minimum entre 1997 et 2004, selon diverses caractéristiques<br>• La croissance salariale au Québec en 2003 et 2004 chez les employés syndiqués du secteur privé |
| | Volume 6, numéro 2<br>Mars | • Le marché du travail au Québec en 2004<br>• Révision des estimations de l'EPA<br>• Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise<br>• Nouvelle parution : rapport Résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004* |
| | Volume 6, numéro 1<br>Janvier | • Le taux d'emploi : un indicateur important du marché du travail<br>• Enquête sur la rémunération globale: fréquence, coût moyen et caractéristiques des programmes de congés de maladie et d'assurance-salaire<br>• Les perspectives salariales : méthodologie et résultats |
| **2004** | Volume 5, numéro 4<br>Septembre | • Les changements au chapitre de l'emploi au Québec<br>• Organigramme de la population active au Québec en 2003<br>• Enquête sur la rémunération globale : les travaux de révision sont bien amorcés<br>• Le projet de sélection des emplois repères<br>• La direction du travail et de la rémunération en 2004 |
| | Volume 5, numéro 3<br>Juin | • La croissance salariale au Québec en 2002 et 2003 chez les employés syndiqués<br>• La gestion administrative et financière des régimes de retraite agréés |
| | Volume 5, numéro 2<br>Mars | • Les régimes complémentaires de retraite<br>• Le marché du travail au Québec en 2003<br>• En 2003, le taux de présence syndicale au Québec augmente et demeure le plus élevé du Canada<br>• La rémunération comparée des emplois de la catégorie « Ouvriers » |

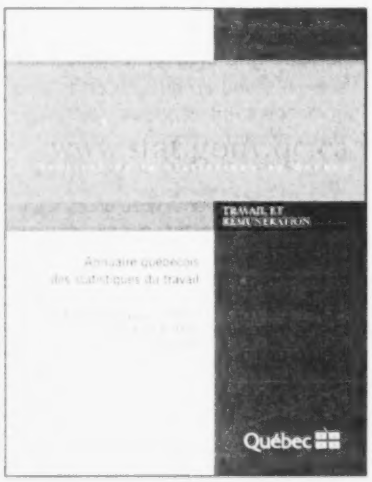
| | | |
|---|---|---|
| | Volume 5, numéro 1<br>Janvier | • L'emploi au salaire minimum : différences et similitudes dans trois provinces du Canada<br>• Administration municipale : données inédites de l'Enquête sur la rémunération globale en 2003<br>• L'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003 |
| **2003** | Volume 4, numéro 4<br>Septembre | • L'état du marché du travail au Québec et le concept de « qualité de l'emploi »<br>• Organigramme de la population active au Québec en 2002<br>• L'importance de la sélection des emplois repères dans la comparaison de rémunération<br>• Début d'une étude sur les versements d'équité salariale |
| | Volume 4, numéro 3<br>Juin | • Évolution de l'emploi et de la rémunération par industrie et par taille d'entreprise en 2002<br>• Enquête sur la rémunération globale : fréquence et coût moyen de certains avantages sociaux offerts aux employés du secteur privé au Québec |
| | Volume 4, numéro 2<br>Mars | • Le taux de chômage augmente ou diminue: bonne ou mauvaise nouvelle?<br>• Indice du coût de la vie<br>• Les échelles salariales: concepts et données relatives aux établissements québécois de 200 employés et plus<br>• Du nouveau pour l'Enquête sur la rémunération globale au Québec, 2003 |
| | Volume 4, numéro 1<br>Janvier | • Étude de la durée du travail à partir des données de l'Enquête sur la population active<br>• Inflation et coût de la vie<br>• Enquête sur la rémunération globale: heures de travail dans le secteur privé et l'administration québécoise<br>• Évolution de l'emploi et de la rémunération, par industrie, depuis deux ans |
| **2002** | Volume 3, numéro 4<br>Septembre | • L'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec: évolution depuis 1997 et caractéristiques en 2001<br>• Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale: rémunération par catégorie dans les municipalités du Québec<br>• Fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail chez les employés de l'administration municipale<br>• Croissance des salaires et de l'emploi de 1997 à 2001: les 15-24 ans sont gagnants<br>• Enquête sur la rémunération globale. Municipalités locales de 10 000 et plus de population. 2001 |
| | Volume 3, numéro 3<br>Juin | • Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale: premiers résultats<br>• Les travailleurs indépendants au Québec : ils étaient un demi million en 1999 et 2000 |
| | Volume 3, numéro 2<br>Mars | • Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale: la suite<br>• L'importance relative des avantages sociaux et du temps chômé payé<br>• Les heures réelles de travail: qu'indiquent-elles sur la conjoncture?<br>• L'Enquête 2002 sur la rémunération globale au Québec |
| | Volume 3, numéro 1<br>Janvier | • La durée hebdomadaire du travail: éléments conceptuels (avec une section particulière sur la durée du travail chez les enseignants)<br>• La demande de travail au Québec basée sur le SCIAN |
| **2001** | Volume 2, numéro 4<br>Septembre | • Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale: la sélection des emplois repères<br>• Les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec<br>• L'enquête sur la rémunération et les conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement |
| | Volume 2, numéro 3<br>Juin | • Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale<br>• Rémunération variable: résultats de l'enquête 2000<br>• La rémunération hebdomadaire moyenne: à la baisse depuis 1995 |
| | Volume 2, numéro 2<br>Mars | • L'Enquête 2001 sur la rémunération globale au Québec<br>• Quelques résultats de l'Enquête 2000<br>• Calcul de la rémunération globale<br>• Les emplois permanents et temporaires, au Québec, de 1997 à 2000<br>• 15 mai 2001: un rendez-vous, le Recensement |

| | | |
|---|---|---|
| | Volume 2, numéro 1<br>Janvier | • Les conventions collectives dans l'administration municipale<br>• La durée de l'emploi au Québec en 1999 |
| **2000** | Volume 1, numéro 4<br>Septembre | • Enquête sur la rémunération globale au Québec - version 2000<br>• Les absences du travail au Québec: résultats selon le sexe et le groupe professionnel<br>• Le secteur de l'exploitation forestière: évolution des conditions de travail de 1983 à 1999<br>• Total des heures travaillées au Québec et au Canada de janvier 1987 à janvier 2000 |
| | Volume 1, numéro 3<br>Juin | • Présence de la Direction du travail et de la rémunération au Salon de la Municipalité<br>• Nouvelle publication: La rémunération variable: fréquences et caractéristiques selon les secteurs - Enquête 1999<br>• L'indice du coût de l'emploi du Bureau of Labor Statistics<br>• La convention internationale sur les statistiques du travail de 1985<br>• Le Comité consultatif du travail et de la rémunération: un allié précieux!<br>• Analyse des demandes de travail, au Québec, en 1999 et pour la période de 1984 à 1999 |
| | Volume 1, numéro 2<br>Mars | • L'Enquête 2000 sur la rémunération globale au Québec<br>• Les tâches, la rémunération et le statut des chargés de cours: résultats d'une étude de l'Institut<br>• La rémunération globale au Québec en 1999: Enquête sur les emplois repères auprès d'établissements de 200 employés et plus<br>• Données de l'ERG 99: les femmes gagnent 21% de moins que les hommes<br>• Bassin potentiel de stagiaires pour la profession de comptable<br>• Enquête sur la population active, données selon les grandes catégories professionnelles<br>• La direction du travail et de la rémunération à l'écoute de ses clientèles |
| | Volume 1, numéro 1<br>Janvier | • La Direction du travail et de la rémunération c'est...<br>• L'impact de la crise du verglas sur les conditions de travail des Québécois: résultats d'une enquête auprès des établissements de la zone sinistrée<br>• Demande de travail à la hausse |

## Vient de paraître

Au mois de juin dernier, l'Institut a diffusé le premier numéro du volume 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Ce rapport porte sur les principaux indicateurs du marché du travail et couvre la période de 1997 à 2005. On y trouve des tableaux détaillés et des figures portant sur la période retenue. Une analyse synthèse des résultats de la dernière année et de l'ensemble de la période y est effectuée afin de faire ressortir les faits marquants.

Cette publication comprend six chapitres. Le premier présente un bilan du marché du travail au Québec en 2005. Les trois chapitres suivants donnent le portrait de la population en âge de travailler, de l'emploi et du chômage. Les deux derniers chapitres brossent respectivement un portrait du marché du travail dans les régions administratives du Québec et dans les régions canadiennes. Étant donné que ces deux derniers chapitres constituent une nouveauté dans l'Annuaire, un portrait historique est présenté soit de 1987 à 2005 dans le premier cas, et de 1976 à 2005 dans le second.




L'Institut publiera à l'automne le deuxième numéro du volume 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* qui offre, quand à lui, un portrait de 1997 à 2005 des conditions et de la dynamique du travail au Québec. Parmi les thèmes abordés se trouvent la rémunération (horaire, hebdomadaire et au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Selon les éléments étudiés, diverses ventilations sont effectuées, notamment en regard des caractéristiques des personnes, de l'emploi et de l'employeur.

Ce deuxième numéro viendra donc compléter le volume 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Le lecteur disposera ainsi, d'une publication lui offrant de l'information détaillée, pertinente et à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail ainsi que de la dynamique et des conditions du travail au Québec. Cette publication est disponible sur le site Web de l'Institut.

| | | |
|---|---|---|
| | Volume 2, numéro 1<br>Janvier | • Les conventions collectives dans l'administration municipale<br>• La durée de l'emploi au Québec en 1999 |
| **2000** | Volume 1, numéro 4<br>Septembre | • Enquête sur la rémunération globale au Québec - version 2000<br>• Les absences du travail au Québec: résultats selon le sexe et le groupe professionnel<br>• Le secteur de l'exploitation forestière: évolution des conditions de travail de 1983 à 1999<br>• Total des heures travaillées au Québec et au Canada de janvier 1987 à janvier 2000 |
| | Volume 1, numéro 3<br>Juin | • Présence de la Direction du travail et de la rémunération au Salon de la Municipalité<br>• Nouvelle publication: La rémunération variable: fréquences et caractéristiques selon les secteurs - Enquête 1999<br>• L'indice du coût de l'emploi du Bureau of Labor Statistics<br>• La convention internationale sur les statistiques du travail de 1985<br>• Le Comité consultatif du travail et de la rémunération: un allié précieux!<br>• Analyse des demandes de travail, au Québec, en 1999 et pour la période de 1984 à 1999 |
| | Volume 1, numéro 2<br>Mars | • L'Enquête 2000 sur la rémunération globale au Québec<br>• Les tâches, la rémunération et le statut des chargés de cours: résultats d'une étude de l'Institut<br>• La rémunération globale au Québec en 1999: Enquête sur les emplois repères auprès d'établissements de 200 employés et plus<br>• Données de l'ERG 99: les femmes gagnent 21% de moins que les hommes<br>• Bassin potentiel de stagiaires pour la profession de comptable<br>• Enquête sur la population active, données selon les grandes catégories professionnelles<br>• La direction du travail et de la rémunération à l'écoute de ses clientèles |
| | Volume 1, numéro 1<br>Janvier | • La Direction du travail et de la rémunération c'est...<br>• L'impact de la crise du verglas sur les conditions de travail des Québécois: résultats d'une enquête auprès des établissements de la zone sinistrée<br>• Demande de travail à la hausse |

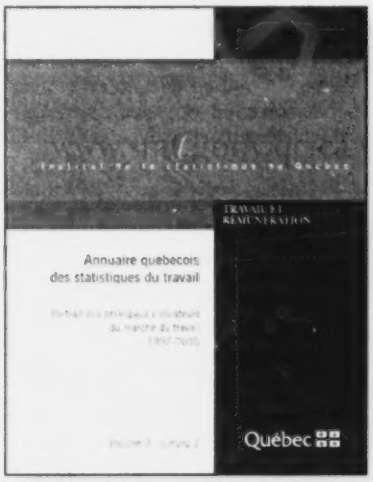
## Vient de paraître

Au mois de juin dernier, l'Institut a diffusé le premier numéro du volume 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Ce rapport porte sur les principaux indicateurs du marché du travail et couvre, la période de 1997 à 2005. On y trouve des tableaux détaillés et des figures portant sur la période retenue. Une analyse synthèse des résultats de la dernière année et de l'ensemble de la période y est effectuée afin de faire ressortir les faits marquants.

Cette publication comprend six chapitres. Le premier présente un bilan du marché du travail au Québec en 2005. Les trois chapitres suivants donnent le portrait de la population en âge de travailler, de l'emploi et du chômage. Les deux derniers chapitres brossent respectivement un portrait du marché du travail dans les régions administratives du Québec et dans les régions canadiennes. Étant donné que ces deux derniers chapitres constituent une nouveauté dans l'Annuaire, un portrait historique est présenté soit de 1987 à 2005 dans le premier cas, et de 1976 à 2005 dans le second.

L'Institut publiera à l'automne le deuxième numéro du volume 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* qui offre, quand à lui, un portrait de 1997 à 2005 des conditions et de la dynamique du travail au Québec. Parmi les thèmes abordés se trouvent la rémunération (horaire, hebdomadaire et au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Selon les éléments étudiés, diverses ventilations sont effectuées, notamment en regard des caractéristiques des personnes, de l'emploi et de l'employeur.

Ce deuxième numéro viendra donc compléter le volume 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Le lecteur disposera ainsi, d'une publication lui offrant de l'information détaillée, pertinente et à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail ainsi que de la dynamique et des conditions du travail au Québec. Cette publication est disponible sur le site Web de l'Institut.



## Le comité consultatif du travail et de la rémunération : un apport inestimable

Dans un environnement complexe et changeant, l'Institut se doit de garder le cap sur la pertinence de ses produits et services. Un des moyens mis en place afin d'atteindre cet objectif est la mise sur pied et l'animation de comités consultatifs. Ces instances permanentes de consultation sont très précieuses puisqu'elles permettent à l'Institut de faire évoluer son offre de service. La Direction du travail et de la rémunération (DTR) compte sur l'appui d'un tel comité. Le comité consultatif fournit des conseils à la DTR en ce qui concerne les orientations et priorités de la direction ainsi que l'évaluation de ses projets et réalisations. Les membres du comité (dont la liste apparaît ci-dessous) sont choisis par l'Institut pour leur expertise, leur connaissance des milieux patronaux et syndicaux et leur rayonnement dans les domaines concernés par les travaux de la DTR.

Le comité consultatif se réunit habituellement deux fois par année, soit en novembre, lors de la parution du rapport sur la rémunération des salariés, et au printemps. À l'occasion des réunions et tout le long de l'année, les membres du comité sont informés des activités, projets et réalisations de la DTR. L'apport de ces personnes est inestimable.

**Louis Bernard**
Consultant
Ancien secrétaire général
du Conseil exécutif

**Jean Boivin**
Professeur titulaire
Département des relations industrielles
Université Laval

**Thomas J. Boudreau**
Conseiller en gestion
Ancien sous-ministre du Travail
et de l'Éducation

**Rosette Côté**
Présidente
Commission de l'équité salariale

**Jean-Guy Duchaine**
Cabinet-conseil JG Duchaine
Management et ressources humaines

**Gilles Dulude**
Consultant
Synergroupe ressources humaines inc.

**Robert Gaulin**
Conseiller en gestion
R. Gaulin & Associés
Ancien président de la CEQ

**Fernand Gauthier**
Consultant en affaires publiques
Ancien directeur du Bureau de recherche
sur la rémunération

**Michel Grant**
Professeur titulaire
Département des sciences administratives
Université du Québec à Montréal

**Maurice Lemelin**
Professeur titulaire
Service de l'enseignement des
ressources humaines
École des Hautes Études Commerciales

**Hélène Wavroch**
Directrice générale
Réseau québécois pour contrer les abus
envers les aînés
Ancienne vice-présidente de l'Institut
de recherche et d'information sur
la rémunération

## Publication à venir

### Rémunération des salariés, État et évolution comparés, 2006

La Direction du travail et de la rémunération de l'ISQ publiera, le 30 novembre prochain, son rapport annuel *Rémunération des salariés, État et évolution comparés*. Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés au Québec en 2006. La première partie compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, « entreprises publiques », universitaire, municipal et fédéral). La deuxième partie, quant à elle, présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des salariés et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, on trouve dans ce rapport les prévisions économiques et les perspectives salariales de l'Institut pour 2006.

Le rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut (**www.stat.gouv.qc.ca**).

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Anne-Marie Fadel
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6217
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

*La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca*

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
3e trimestre 2006
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec